

「雇用関係によらない働き方」 拡大のねらいと課題



龍谷大学名誉教授 脇田 滋

安倍政権は、国会上程を目的に「働き方改革」一括法案を準備してきた。とくに、雇用対策法関連の部分では、同法の目的条項に、従来、「労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上」を含めていた。ところが、それを「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定と職業生活の充実」に修正している。これは非正規雇用を含む多様な雇用形態を意図的に追認する狙いをもっている。とくに、特徴的なことは、法案審議の過程で「雇用関係によらない働き方」が強調・重視されたことである。そして今後、「非雇用型」就労を積極的に位置づけることで、労働政策を大きく変質させようとする方向性が示されている。

多様な就業をめぐる新動向

近年、世界中でインターネットを通じた、多様な就業をめぐる新動向が現れてきた。その代表が「クラウドソーシング」である。「プラットフォーム」と呼ばれる事業者が、不特定多数者にインターネットを通じて業務委託先を募集する新たな就業媒介形式である。雇用契約でなく個人請負を中心とする契約形式で、企業と働き手が結びつくことが就労



形態の基本である。働き手が企業と直接に請負契約を結ぶ場合もあるが、複数の働き手が協同して企業から受注する場合など多様な形態がある。いずれにして

も、従来、特定企業の指揮命令を受けて「労働者」として働く「雇用関係」とは大きく異なっている。

労働法・労働者の「消滅」を狙う

安倍政権は、日本でも最近、こうした就労形態が広がる傾向を強調し、それを労働の近未来の方向として意図的に拡大する政策を展開しようとしている。経済産業省は、2016年11月、「雇用関係によらない働き方」に関する研究会を立ち上げ、2017年3月、最終報告をまとめた。そこでは、「第四次産業革命」進展で、①仕事が「企業単位」から「プロジェクト単位」に変化し、②ライフステージに応じて、ある時は企業に雇用され、ある時は雇用関係によらず働く柔軟な働き方を広げることが、長寿命社会で重要となる。それで、③女性や高齢者などの労働参画を増やすことができるとする。

そして、新たな「オンデマンド経済」では、労働提供者は従来の「従業員」ではなく、専門的で意欲的な「個人労働者」として、インターネットを通じたバーチャルな「ヒューマン・クラウド」に集中する。

他方、厚生労働省は「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」（2016年8月）で、自立した個人が自律的に多様なスタイルで「働く」ことが求められると同様な議論を展開し、20年後の2035年には、雇用関係を前提にした伝統的な労働法に代わって、経済取引を前提とした民法（民事ルール）が基礎になる等、労働者・労働法の「縮小」ないし「消滅」まで展望している。

また、政府は、現在、デジタル経済化の中での「雇用関係によらない働き方」の広がりが必然的な現象であり、労働の未来であるかのように描いている。しかし、惑わされてはならない。個人請負形式利用には、使用者責任回避の脱法的目的がある。第2次大戦後の世界では、労働法と社会保険法が整備され、その適用範囲が拡大されてきた。その一方、関連法に基づく使用者責任回避目的で、非正規雇用を含む多様な雇用・就業形態が導入された。デジタル経済化以前の段階でも使用者責任回避の目的で「雇用関係によらない働き方」が広がっていた。これは、使用者（労働力利用者）が使用者としての法的責任を一切回避できる、究極の「非正規雇用」とも考えられる。つまり、実態は「労働者」であるのに、請負契約形式で就労する形態であり、労働法や社会保険法の適用が全面的に除外されるからである。労働法の原則は、形式が請負契約であっても「実態として使用者に従属して働く」場合は、「労働者」として保護し、労働基準法や労働組合法が適用する。労働行政や労働裁判は、契約の形式を重視するのではなく、就労の実態を重視して「労働者性」を判断して使用者による偽装や脱法を許さないことが基本とされる（脇田滋編著『ワークルール・エグゼンプション』学習の友社、2011年）。

「労働者性」は労働法の中心争点

しかし、偽装的な個人請負の事例は少なくない。労働法の出発そのものが、独立労働（個人事業主）と従属労働を区別することであり、雇用や請負の契約形式ではなく、就労の実態に基づいて「労働者性」を判断することであった。年月を経て、労働法や社会保険法が整備されるにつれて使用者責任が拡大する。すると、新たに使用者責任回避を目的として「偽装個人請負」と呼べる多様な脱法形態が導入された。つまり、「労働者性」をめぐる争いは古くて新たな問題として労働法の中心的争点となり続けている。最近でも労働者が労働委員会や裁判所で「労働性」を主張して争う事例が多い。その中で、



「ウーバー」社 HP より

近年、「使用従属の実態」に注目して、労働提供者の労働者性を認めた判断が現れている。イナックス・メンテナンス事件では、個人請負形式の修理業務担当者たちが労働組合を結成し、労働条件改善のために団体交渉を求め、これを拒否する使用者を相手にして長く困難な争訟を闘った。最終的に裁判で勝利したが（最高裁2011年4月12日判決）、使用者を団交の席に着かせるだけで5年もかかった。

「労働者」の概念を改めて確立

ILO（国際労働機関）は、2006年、「雇用関係勧告（198号）」で、個人請負形式による使用者の法的責任回避に対抗して、労働法上の保護を受ける必要がある労働者の範囲を広げようとした。具体的には、（1）労働者性判定における事実優先の原則、（2）雇用関係存在判定の指標、（3）「法的推定」と「みなし」などの具体的基準を示した。その背景には、1990年代以後、イギリス、ドイツ、カナダなど多くの国で、法の適用対象となる「労働者」の概念を改めて確立し、個人請負形式の従属的労働者を労働・社会保険法による保護の範囲に包摂しようとする努力が持続されてきたことがある。イギリスは「契約の相手方に一定の労働若しくはサービスを直接的に提供することを約定する雇用以外の契約下で労働するか労働しようとする人」を「労働提供者（worker）」の概念に含めた。そして、最低賃金、労働時間、安全衛生などに関する法律および各種差別禁止法の保護対象にした。また、団結権など集团的権利については労働組合および労働関係

法に基づく労組加入、争議行為に対する民刑事上の免責、労働組合の認定手続きと、解雇や差別を受けない個人の権利、組合員という理由で差別を受けない権利などを保障した。

「従属的契約者」は適用対象に

ドイツは労働者ではないが、労働者と同様に社会的保護の必要性がある人を「労働者と類似した人」と概念化して、労働法の保護範囲に含めている。「労働者と類似した社会的保護の必要性」は、雇用契約若しくは請負契約によって他人のために労務を直接（他の労働者の援助なしに）提供する人の中で、相手方に対する経済的従属性がある場合に認定される。そして、連邦休暇法、産業安全保健法、社会保障法などの保護を受けることができ、労働組合の設立および協約締結と関連して労働者と同等な保護を受ける。カナダでも、雇用契約によらないが、他人に経済的に依存する地位にあって、その人のために責任を負担する義務を持って労務を提供する人を「従属的契約者」と概念化し、集团的労働関係法の適用対象に含めて保護している。

「労働者」と認められない「代価」は大きい

ただ、欧米でも、近年、デジタル・プラットフォームによる、新たな働き方が急速に広がったが、新動向に対応する立法的措置は遅れている。その結果、働き手の保護に欠け、弊害が大きくなってきた。プラットフォームを通じて特定業務を委託する「クラウド・ワーク」は、不特定多数の労務提供者などが該当業務を遂行するが、このような労働の特

徴は、使用者が「プラットフォーム」なのか、でなければサービスを利用した顧客なのか曖昧なために労働者を「請負業者」、すなわち自己責任を負わされる「自営業者」に転落させる点である。「雇用関係によらない」ことは、労働法などで保護される「労働者」と認められないことである。その「代価」は相当に大きい。使用者が保険料を支払う雇用保険・労災保険、健康保険、厚生年金保険など、労働者（被用者）のための社会保険による保障を受けることができない。また、労働基準法による労働時間規制、休憩、休職の権利、労働契約法による解雇からの保護、有期雇用規制、最低賃金などの保護さえ受けることができない。とくに、労働組合の結成や団体交渉などの権利を持たないことの意味はきわめて大きい。

フランスでは集团的権利を再確認

注目すべきことは、ここ数年間、裁判や立法による問題解決の試みが進行していることである。欧米では、ウーバー社をプラットフォームとするタクシーが広がっているが、その運転手の労働者性をめぐる争いが提起され、労働者性を肯定する判断が出ている。

イギリスでは、ロンドンの雇用審判所が、2016年10月、ウーバー社の運転手を「労働者」として、最低賃金適用や有給休暇の権利を認める判決を下した。判決は、ウーバー社が配車サービス提供で中心的役割をしていると認め、運転手・乗客間の「契約」や、運転手を「顧客」とする表現に疑問を示し、労働時間の範囲も運転手側の主張を認めて広く解する判断を示した（独立行政法人・労働政策研究・研修機構_HP（国別トピック英国2016年11月））。また、アメリカのニューヨーク州では、労働省行政審判官が、2017年6月9日、ウーバー社の元運転手3人の失業保険受給資格を認める判定を下した。さらに、現役運転手すべてについて、ウーバー社に同保険料負担義務があると判断した（同_HP「国別トピック米国2017年8月」）。



一方、フランスでは、プラットフォームによる労働提供者の団結活動を認める立法措置が導入された。2016年8月「労働と社会的対話の現代化、そして職業的経路の保障に関する法」という労働法案で、デジタル・プラットフォームを利用する労働提供者などに、スト権、労組結成権などの集団的権利を確認し、法律で明記した。また、韓国では、2017年4月、国家人権委員会が、個人請負形式による「特殊形態労働従事者」について、その労働組合法上の労働者性をめぐる国内的対立を解消すること、団結権などの労働者保護（ILO条約87号、98号、勧告198号）と関連した国際社会の流れおよび基準に合致するために、労働三権（集団的権利）保障に関する立法的措置が必要という立法勧告を国会議長と労働部長官あてに行った。

世界水準の積極的な規制を

日本政府が進める「雇用によらない働き方」は、深刻で過酷な労働法形骸化の現実を拡大するものでしかない。法規制の間隙を突く脱法的働き方という特徴が際立っており、労働者には教育・職業訓練についての公的責任・公的負担も具体的に示されず、自己責任だけが大きく強調されている。その一方、利益をあげる企業の責任回避への規制はきわめ

て不十分である。

真に必要なことは、現行法に基づいて個人請負形式の労働者にも労働者性を広く認め、働く者が酷い不利や損害、権利侵害を被らないように法的保護を徹底することである。

政府は、ILOの関連条約や勧告、さらに、英米、ドイツ、フランス、カナダ、韓国など、海外の判例・立法の新動向をほとんど参考事項として検討していない。こうしたILOや諸外国の動向を踏まえるならば、少なくとも、（1）安易に「雇用関係によらない働き方」を認めず、脱法行為や偽装行為を許さず、事実を優先して「労働者性」を広く判断することが必要である。ガイドライン（指針）ではなく、法律に基づいて「労働者性」を広く捉える立法措置が導入されるべきである。とくに、（2）団結権・スト権保障などを含む、集団的権利の保障が不可欠である。ILO、イギリス、ドイツ、フランス、カナダ、韓国などが、これを共通して保障している。日本政府は、働き手に対する保護や企業に対する規制導入についての世界の動向について、ほぼ完全に無視している。しかし、「雇用関係によらない働き方」をめぐっても、世界の動向を正しく捉えて世界水準の適切・必要な規制を積極的に導入することこそ重要である。 (わきた しげる)

ハンドブック

働くもののメンタルヘルス

働くもののいのちと健康を守る全国センター【編】

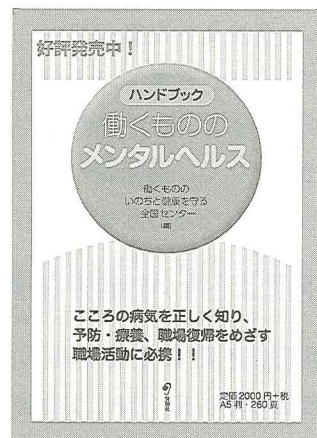
【目次】

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 第1章 なぜ、こころの病気は増えるのかー働く人びとの現状 | 第4章 働きやすい職場・仕事づくりとメンタルヘルス調査 |
| 第2章 こころの病気の正しい知識と賢い医者へのかかり方 | 第5章 メンタルヘルス対策と労働組合の役割 |
| 第3章 職場復帰とその支援をどうすすめるか | 第6章 パワーハラスメントのない職場をめざす |
| | 第7章 大震災時に働く人びとのメンタルヘルス |
| | 第8章 相談を受ける人のメンタルヘルス |

📖 ご注文は全国センターへ

働くもののいのちと健康を守る全国センター

TEL 03-5842-5601
FAX 03-5842-5602



A 5判並製 定価2000円